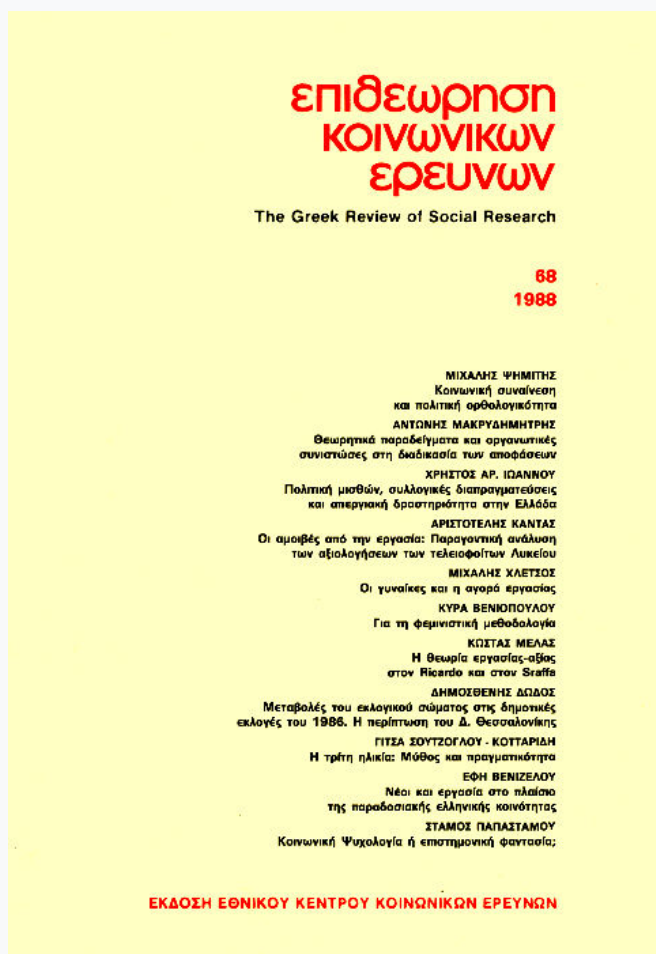


The Greek Review of Social Research

Vol 68 (1988)

68



Οι αμοιβές από την εργασία: παραγοντική
ανάλυση των αξιολογήσεων των τελειοφοίτων
Λυκείου

Αριστοτέλης Κάντας

doi: [10.12681/grsr.857](https://doi.org/10.12681/grsr.857)

Copyright © 1988, Αριστοτέλης Κάντας



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

To cite this article:

Κάντας Α. (1988). Οι αμοιβές από την εργασία: παραγοντική ανάλυση των αξιολογήσεων των τελειοφοίτων Λυκείου. *The Greek Review of Social Research*, 68, 111–127. <https://doi.org/10.12681/grsr.857>

ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:
Παραγοντική ανάλυση των αξιολογήσεων
των τελειοφοίτων Λυκείου

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ – ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ένα βασικό θέμα στη μελέτη της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία αφορά τις αμοιβές που επιδιώκουν από το χώρο της εργασίας οι νέοι που βρίσκονται στο στάδιο των πρώτων επιλογών, κυρίως εκπαιδευτικών, οι οποίες με τη σειρά τους θα καθορίσουν, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, τη μελλοντική ένταξη των νέων στο εργατικό δυναμικό μιας χώρας. Με τη λέξη «αμοιβές» εννοούμε το σύνολο εκείνο των αγαθών, υλικών ή όχι, τα οποία μπορεί να δώσει η εργασία στον άνθρωπο. Πολύ συχνά όμως στο θέμα αυτό αναφερόμαστε με τον όρο «εργασιακές αξίες», εντάσσοντάς το έτσι στο γενικότερο θέμα των κοινωνικών αξιών. Οι κοινωνικές αξίες ορίζονται με διάφορους τρόπους¹ αλλά σε γενικές γραμμές θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι αξίες αποτελούν πολιτιστικά ή κοινωνικά πρότυπα, κατευθυντήριες γραμμές, για το τι είναι επιθυμητό ή επιδιωκτέο από τα μέλη ενός κοινωνικού συνόλου ή υποσυνόλου.

Δεν υπάρχει ομοφωνία για το ποιες από τις αμοιβές της εργασίας μπο-

1. Αναφέρω ενδεικτικά μερικούς ορισμούς: α) Πρότυπα στο πολιτισμικό επίπεδο τα οποία μπορούν με θεσμοθέτηση να γίνουν καθοριστικοί παράγοντες, φυσικά, ποτέ από μόνοι τους, της εμπειρικής κοινωνικής διαδικασίας (Parsons, 1968). β) Εννοιολογικές συλλήψεις του επιθυμητού που καθορίζουν την επιλεκτική συμπεριφορά (C. Kluckhohn, 1951, Brewster Smith, 1963). γ) Αξία είναι μια διαρκούσα πεποίθηση ότι ένας συγκεκριμένος τρόπος συμπεριφοράς ή τελική υπαρξιακή κατάσταση είναι προσωπικά ή κοινωνικά προτιμότερη από μια αντίθετη. Ένα σύστημα αξιών αποτελεί ένα διαρκές οργανωμένο σύνολο πεποιθήσεων αναφορικά με τους επιθυμητούς τρόπους συμπεριφοράς ή τις τελικές υπαρξιακές καταστάσεις (M. Roach, 1973).

ρούν να καταταγούν στις αξίες (εργασιακές αξίες) και ποιες όχι.² Σε γενικές γραμμές οι πιο συχνά αναφερόμενες εργασιακές αξίες των νέων κατά τους Kidd και Knasel (1980) είναι: ασφάλεια, γόητρο, μισθός, διαπροσωπικές σχέσεις, ανεξαρτησία και αλτρουισμός, στις οποίες άλλοι μελετητές προσθέτουν τις εργασιακές συνθήκες, την εξουσία, το ενδιαφέρον και τη δημιουργικότητα.

Πολύ συχνά γίνεται διάκριση των εργασιακών αξιών και γενικότερα των αμοιβών από τη δουλειά σε *ενδογενείς* (intrinsic), όπως είναι η δημιουργικότητα, η ανεξαρτησία, τα διανοητικά ερεθίσματα, η αισθητική απόλαυση κτλ., και σε *εξωγενείς* (extrinsic), όπως είναι οι οικονομικές απολαβές, η ασφάλεια, το γόητρο, το περιβάλλον, οι συνάδελφοι κτλ.³ Έχουν γραφτεί αρκετά γιά το θέμα της διάκρισης αυτής και ιδιαίτερα έχει υπάρξει προβληματισμός αν η υψηλή ιεράρχηση των ενδογενών ή εξωγενών αξιών χαρακτηρίζει ή όχι συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες.

Δεν έχουν βρεθεί, από ξένες έρευνες, ιδιαίτερες διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα ως προς τις εργασιακές αξίες και αυτές που αρχικά παρουσιάζονται τείνουν να εξαφανιστούν με την είσοδο στην εφηβεία. Υπάρχουν όμως ενδείξεις ότι ο προσανατολισμός σε εξωγενείς αξίες χαρακτηρίζει περισσότερο τα αγόρια.⁴ Στο χώρο της εκπαίδευσης υπάρχουν ενδείξεις ότι υπάρχει κάποια συσχέτιση ανάμεσα στον τύπο του εκπαιδευτικού προγράμματος, τις κατευθύνσεις δηλαδή που ακολουθούνται, και στις εργασιακές αξίες των μαθητών.⁵ Οι περισσότερες έρευνες τονίζουν την ομοιότητα που υπάρχει ανάμεσα στις εργασιακές αξίες των παιδιών και των γονιών τους, τουλάχιστον στην παιδική ηλικία, γιατί στην εφηβική ηλικία αρχίζει να παρουσιάζεται κάποια διαφοροποίηση, με ένα αξιοσημείωτο όμως χαρακτηριστικό: τόσο στα αγόρια όσο και στα κορίτσια στην πρώιμη εφηβική ηλικία παρουσιάζεται η τάση οι αξίες τους να ταυτίζονται με αυτές του γονιού του ίδιου φύλου, αργότερα όμως έχουν ομοιότητα με αυτές του πατέρα, τουλάχιστον όσο αυτός έχει ανώτερο μορφωτικό και επαγγελματικό επίπεδο από τη μητέρα.⁶ Οι μέχρι τώρα έρευνες σχετικά με τις τυχόν υπάρχουσες διαφορές στις εργασιακές αξίες μεταξύ κοινωνικών τάξεων, μολονότι είναι μάλλον ασαφείς ως προς τα απο-

2. Οι διάφορες κατατάξεις ποικίλλουν σε αριθμό ξεκινώντας από τον αριθμό των πέντε (Hammond, 1954) και φτάνοντας στον αριθμό των είκοσι τριών (Daws, 1965). Ένας ορισμός των εργασιακών αξιών που μπορούμε να παρουσιάσουμε είναι αυτός των Drummond κ.ά. (1977, σ. 23): «...Οι ιδιότητες που οι εργαζόμενοι επιθυμούν και επιδιώκουν στις δραστηριότητες που επιδίδονται ή στα αντικείμενα που κατασκευάζουν ή αποκτούν».

3. Βλ. Super (1962) και Watson (1980, σ. 115-120).

4. Βλ. Wijing κ.ά. (1977 και 1978).

5. Βλ. Kapes και Lotowycz (1972), Kapes και Strickler (1975), Wijing κ.ά. (1977).

6. Βλ. Kinnane και Bannon (1964), Paine κ.ά. (1975), Wagman (1968), Perrone (1965), Wijing κ.ά. (1978).

τελέσματα ή υιοθετούν αμφισβητήσιμη μεθοδολογία, παρέχουν αρκετές ενδείξεις ότι πιθανόν και μεταξύ κοινωνικών τάξεων να υπεισέρχεται η προαναφερθείσα διαφοροποίηση ανάμεσα σε εξωγενείς και ενδογενείς εργασιακές αξίες, οπότε, σύμφωνα με τις ενδείξεις, οι πρώτες χαρακτηρίζουν τα εργατικά στρώματα και οι δεύτερες τα μεσαία και ανώτερα.⁷

Το θέμα των εργασιακών αξιών και γενικότερα των αμοιβών από την εργασία, τουλάχιστον όπως διαφαίνεται μέσα από τις εκπαιδευτικές επιλογές των μαθητών, απασχόλησε το συγγραφέα του παρόντος άρθρου σε δύο διαφορετικές έρευνες. Η πρώτη έρευνα⁸ ως προς το εμπειρικό της μέρος διεξήχθη το 1981. Η έρευνα αυτή είχε ως γενικότερο θέμα τη σχέση αξιών και επαγγελματικών επιλογών. Η δεύτερη έρευνα έγινε το 1986 και είχε σκοπό την παραπέρα διερεύνηση μερικών ευρημάτων της πρώτης.

Πιστεύουμε ότι το θέμα των αμοιβών που επιδιώκουν οι νέοι από την εργασία έχει μεγάλη σημασία τόσο για τον εκπαιδευτικό όσο και για τον πολιτικό και οικονομικό σχεδιασμό, μια και άπτεται του θέματος της ροής του εργατικού δυναμικού από την εκπαίδευση στην εργασία. Είναι επίσης πολύ σημαντικό για μια σωστότερη ανάπτυξη και θεσμοθέτηση της διαδικασίας του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού.⁹ Παρουσιάζοντας εδώ μερικά πρώτα ενδεικτικά αποτελέσματα σχετικά με αυτό που θα μπορούσαμε να ονομάσουμε «εργασιακή ιδεολογία» των μαθητών, ελπίζουμε ότι κάποτε θα επιχειρηθεί από κρατικό ερευνητικό φορέα διεξοδικότερη διερεύνηση του θέματος, ώστε να αποκτήσουμε περισσότερη πληροφόρηση πάνω στις παραμέτρους της διαδικασίας μετάβασης από το σχολείο στο χώρο της εργασίας.

Η ΠΡΩΤΗ ΕΡΕΥΝΑ

α) Δείγμα, τρόπος επιλογής του, κοινωνική αντιπροσωπευτικότητα

Το δείγμα της πρώτης έρευνας (1981) ήταν όλοι οι τελειόφοιτοι άρρενες μαθητές ενός ιδιωτικού και τριών δημόσιων σχολείων (N=215), ενώ της δευτέ-

7. Οι κυριότερες έρευνες ή θεωρητικές υποθέσεις που έχουμε υπόψη για το θέμα αυτό είναι: Centers (1948), Centers και Bugental (1966), Carter (1966), Jackson και Marsden (1962), Andrisani και Miljius (1977), Willis (1977).

8. Βλ. Kantas, A. (1985).

9. Βλ. Α. Κάντα (1986), «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Προβλήματα και ερωτήματα». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, τ. 29.

ρης έρευνας (1986) όλοι οι τελειόφοιτοι (πάλι μόνο αγόρια) του ίδιου ιδιωτικού (N=118).¹⁰

Και στις δύο έρευνες χρησιμοποιήθηκε όλος ο πληθυσμός της τελευταίας τάξης των σχολείων που έλαβαν μέρος. Αφαιρέθηκαν μόνο τα ερωτηματολόγια που για διάφορους λόγους δεν μπορούσαν να αξιοποιηθούν. Για μερικές επιμέρους πλευρές της έρευνας (που δεν παρουσιάζονται εδώ) το δείγμα επιλέχτηκε με κλήρωση, ώστε να αποκλειστεί οποιαδήποτε μονομέρεια.

Το δείγμα και στις δύο έρευνες δεν μπορεί να θεωρηθεί σε καμιά περίπτωση ότι είναι αντιπροσωπευτικό του ελληνικού μαθητικού πληθυσμού, γι' αυτόν ακριβώς το λόγο τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται εδώ ως ενδεικτικά μόνο μπορούν να θεωρηθούν. Από την άλλη πλευρά πάλι, το δείγμα θα μπορούσε, στην πρώτη περίπτωση τουλάχιστον, να θεωρηθεί σχετικά αντιπροσωπευτικό του *αθηναϊκού* μαθητικού πληθυσμού, μια και τα δημόσια ιδίως σχολεία αντλούσαν μαθητές από περιοχές με αρκετά διαφοροποιημένη κοινωνική σύνθεση (Γαλάτσι, Κυψέλη). Το ιδιωτικό σχολείο όμως, όπως ήταν αναμενόμενο, υπερεπερνούσε αριθμητικά ως προς την παρουσία μεσαίων και ανώτερων-μεσαίων κοινωνικών στρωμάτων. Πράγματι, από ένα μικρό αντιπροσωπευτικό δείγμα, από το οποίο ζητήθηκαν στοιχεία για τον καθορισμό της κοινωνικής τάξης, φαίνεται ότι η διαφορά ανάμεσα στα δύο σχολεία (ιδιωτικό-συγκρότημα δημοσίων) ήταν στατιστικά σημαντική ($\chi^2 = 9,71$ για 1 βαθμό ελευθερίας) όταν συγκρίναμε ανώτερη και μεσαία (ως μια κατηγορία) με εργατική τάξη. Δηλαδή τα αστικά στρώματα υπεραντιπροσωπεύονταν στο ιδιωτικό ενώ η εργατική τάξη υποαντιπροσωπευόταν. Πιστεύουμε ότι η διαφορά αυτή θα πρέπει να υπήρχε και στον γενικότερο πληθυσμό των δύο αυτών σχολικών περιβαλλόντων και ως εκ τούτου τα αποτελέσματα της έρευνας πρέπει να ιδωθούν κάτω από το πρίσμα αυτής της μονομέρειας.

10. Τα σχολεία της πρώτης έρευνας ήταν το ιδιωτικό Λεόντσιο Λύκειο Πατησίων και τρία σχολεία του συγκροτήματος Γκράβας, ενώ η δεύτερη έρευνα έγινε μόνο στο προαναφερθέν ιδιωτικό. Και στις δύο περιπτώσεις το δείγμα αποτελούνταν από άρρενες μαθητές μόνο, τόσο για πρακτικούς όσο και για θεωρητικούς λόγους. Οι πρακτικοί λόγοι ήταν ότι το 1981 η τελευταία τάξη μερικών δημοσίων σχολείων εξακολουθούσε να μην είναι μικτή, κάτι που συνέβαινε ακόμα στο ιδιωτικό το 1986. Οι θεωρητικοί λόγοι ήταν ότι τα αντίστοιχα θέματα, όσον αφορά τις γυναίκες, έχουν μια ιδιαιτερότητα που κατά τη γνώμη του συγγραφέα θα επέβαλε ιδιαίτερο σχεδιασμό της έρευνας, αν όχι ξεχωριστή έρευνα. Για τον προβληματισμό πάνω στο θέμα «Γυναίκα και εργασία» βλ. Α. Μουσοπούρου (1985), *Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού*, και Ε. Gamarnikow κ.ά. (1983), *Gender, Class and Work*, 1983.

β) Όργανο μέτρησης

Η μέθοδος μέτρησης των αξιών που υιοθετήθηκε ήταν παραπλήσια με αυτή του Rokeach (1973) κατά την οποία χρησιμοποιούνται μικρές αυτοκόλλητες ταμπέλες τις οποίες τα υποκείμενα κατατάσσουν σε μια ιεραρχική σειρά. Στη δική μας περίπτωση χρησιμοποιήθηκαν μικρές καρτέλες τύπου «επισκεπτηρίου» με τυπωμένες τις ονομασίες (τίτλους) των αξιών. Η μέθοδος Rokeach έχει επανειλημμένα χρησιμοποιηθεί με επιτυχία και γενικά θεωρείται ότι έχει εγκυρότητα και αξιοπιστία.¹¹ Οι εργασιακές αξίες που χρησιμοποιήθηκαν ήταν αυτές που προτείνονται από τον Super (1969) (με πρόσθεση τριών άλλων μετά από έρευνα-πρόλοτο), προσαρμοσμένες όμως στη μέθοδο Rokeach της κατάταξης σε ιεραρχική κλίμακα. Οι αξίες αυτές ήταν: 1) Επιτυχία-Δημιουργικότητα. 2) Ανεξαρτησία. 3) Αμοιβή. 4) Σταθερή δουλειά. 5) Πρωτοτυπία-Εφευρετικότητα. 6) Συνθήκες εργασίας. 7) Διανοητικά ερεθίσματα. 8) Σχέσεις με συναδέλφους. 9) Ευχάριστη ζωή. 10) Προαγωγή. 11) Προϊστάμενοι. 12) Ταξίδια. 13) Γνωριμίες. 14) Βοήθεια στους άλλους. 15) Ποικιλία. 16) Αίγλη. 17) Καλλιτεχνική ελευθερία. 18) Εξουσία. Οι περισσότερες αμοιβές δίνονταν στα υποκείμενα με τη μορφή «ευκαιρία για...» ή «δυνατότητες για...»

Από τα υποκείμενα της έρευνας ζητήθηκε να ιεραρχήσουν κατά σειρά σπουδαιότητας το σύνολο των 18 εργασιακών αξιών. Η θέση που δίνει το κάθε υποκείμενο (π.χ. 1η, 2η,... 17η, 18η κτλ.) στην κάθε αξία αποτελεί την τιμή που παίρνει η αξία αυτή στην ιεραρχική κλίμακα μέτρησης (ordinal scale).

γ) Παράγοντική ανάλυση

Η παραγοντική ανάλυση (factor analysis) αποτελεί μέθοδο συνοπτικής παρουσίασης δεδομένων με λιγότερες υποθετικές μεταβλητές.¹² Με σχετικά πολύπλοκες στατιστικές μεθόδους περιορίζουμε τις πολυάριθμες μεταβλητές που έχουμε σε αριθμητικά λιγότερες. Κάπως απλουστευτικά μπορούμε να πούμε ότι την ώρα που βάζουμε τους μαθητές να ιεραρχούν τις διάφορες αξίες, ή να απαντούν σ' ένα οποιοδήποτε άλλο σύνολο ερωτήσεων ή δοκιμασιών, είναι πιθανό στην ουσία να εξετάζουμε λιγότερα πράγματα με περισσότερες μετρήσεις. Αυτό θα το δούμε εκ των υστέρων με την παραγοντική ανά-

11. Βλ. Cochrane και Rokeach (1970), Rokeach (1973), Feather (1975), Munson και Posner (1980). Υπάρχουν όμως και μερικές αντιρρήσεις, π.χ. Witton (1973).

12. Βλ. Γεώργας Δ. (1986) και από την ξένη βιβλιογραφία Child (1970), Kim και Mueller (1978) και Wright και Fowler (1986) για περισσότερες πληροφορίες πάνω στην παραγοντική ανάλυση δεδομένων.

λυση η οποία, εξετάζοντας με πολύπλοκες μεθόδους πώς συµµεταβάλλονται οι αξιολογήσεις των µαθητών (πχ. τι συστηµατικά βαθµολογείται χαµηλότερα την ώρα που κάποιος άλλο αξιολογείται υψηλότερα, και αυτό στο σύνολο των εξεταζοµένων και στο σύνολο των εξεταζόµενων στοιχείων), µπορεί να µας δώσει τους παράγοντες ή διαστάσεις που εμφανίζονται στις απαντήσεις του δείγµατός µας. Αν οι ίδιες διαστάσεις εμφανίζονται µε τις ίδιες µεταβλητές συστηµατικά και σε άλλα δείγµατα, τότε στην ουσία έχουµε βρει µια οικονοµικότερη και επιστηµονικά έγκυρη µέθοδο να συµπύξουµε πολλά πράγµατα σε λίγα. Δεν υπάρχει µία µοναδική µέθοδος παραγοντικής ανάλυσης ούτε τα κριτήρια αξιολόγησης των αποτελεσµάτων είναι απόλυτα καθορισµένα. Σε γενικές γραµµές µπορούµε να πούµε ότι ένας παράγοντας είναι αποδεκτός όταν η τιµή του eigenvalue (ιδιοτιµή) είναι µεγαλύτερη του 1,00 και σε κάθε παράγοντα δεχόµαστε ότι «φορτώνουν» σηµαντικά, δηλαδή ανήκουν σ' αυτόν και τον χαρακτηρίζουν, µόνο εκείνες οι µεταβλητές που το «βάρος» τους είναι µεγαλύτερο του $\pm 0,3$. Φυσικά όσο µεγαλύτερο το «βάρος» της τόσο περισσότερο η µεταβλητή χαρακτηρίζει τον παράγοντα στον οποίο φορτώνει. Το βάρος παίρνει τιµές από -1 ως $+1$. Στη συνέχεια παρουσιάζουµε τα αποτελέσµατα της παραγοντικής ανάλυσης των αξιών εργασίας. Στον κάθε παράγοντα που προέκυψε δίνουµε ένα όνοµα προσαπαιθώνον κατά κάποιον τρόπο να συνοψίσουµε το τι δείχνει. Επίσης δίνουµε το eigenvalue και το ποσοστό της διακύµανσης που στην ουσία εξηγεί ο παράγοντας, δηλαδή το ποσοστό από τη διασπορά των παρατηρήσεων και µετρήσεων που «υποτάσσεται» στη «λογική» του άξονα-διάστασης που προέκυψε. Δίπλα σε κάθε µεταβλητή από αυτές που τελικά φορτώνουν στον παράγοντα (γιατί φυσικά µπορεί να υπάρξουν και µεταβλητές που να µην υπάγονται σε κανένα από τους κύριους παράγοντες που εξάγονται) παρουσιάζονται το «βάρος» της µεταβλητής στον παράγοντα καθώς επίσης και η μέση τιμή (διάµεσος)¹³ που η µεταβλητή είχε πάρει στις αξιολογήσεις των µαθητών. Πρέπει να σηµειωθεί ότι οι μέσες τιμές (διάµεσοι) λόγω της κωδικοποίησης που χρησιµοποιήθηκε έχουν µεγαλύτερη αξία όσο *µικρότερες* είναι οι απόλυτες αριθµητικές τιμές τους, κάτι φυσικό εφόσον η αµοιβή που κατατάσσεται πρώτη από το υποκείμενο παίρνει τιµή 1, ενώ η κατατασσοµενη τελευταία παίρνει τιµή 18. Η μέση

13. Η διάµεσος είναι η τιµή εκείνη που χωρίζει τις τιµές µιας µεταβλητής στα δύο, δηλαδή η τιµή που είναι µικρότερη από τις µισές τιµές που έχουµε πάρει και µεγαλύτερη από τις υπόλοιπες µισές. Είναι χρήσιµη ως στατιστικός δείκτης όταν έχουµε ασύµµετρες κατανοµές, οπότε ως δείκτης κεντρικής τάσης δεν επηρεάζεται τόσο όσο ο μέσος όρος (βλ. και I.N. Παρασκευόπουλου, *Στατιστική εφαρµοσµένη εις τας επιστήµας της συµπεριφοράς*, Ιωάννινα 1974). Γενικά µπορούµε να πούµε ότι στη συγκεκριµένη περίπτωση δεν θα υπήρχε ουσιαστική διαφορά αν είχαν χρησιµοποιηθεί µέσοι όροι αλλά για λόγους µεθοδολογίας, επειδή η μέτρηση έγινε µε τοποθέτηση σε σειρά (τακτικά ή ιεραρχικά στοιχεία-ordinal data) η διάµεσος είναι η τιµή που συνιστάται να παρουσιάζεται.

τιμή δεν αποτελεί στοιχείο της παραγοντικής ανάλυσης αλλά παρουσιάζεται εδώ ως δείκτης της σπουδαιότητας που έχει η μεταβλητή για το δείγμα. Τα βάρη δείχνουν το βαθμό συσχέτισης της μεταβλητής με τον παράγοντα και η συσχέτιση αυτή μπορεί να είναι θετική ή αρνητική.

δ) Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης των απαντήσεων του δείγματος των μαθητών της πρώτης έρευνας έχουν ως εξής (μέθοδος PA2 — όπως γίνεται από τον SPSS,¹⁴ με περιστροφή αξόνων τύπου varimax):

Παράγοντας 1: Εξωγενείς — Εσωγενείς αμοιβές
(eig. 2,77, 15,4% της διακύμανσης)

	β	μ.τ.		β	μ.τ.
Προαγωγή	0,527	10,4	Ανεξαρτησία	-0,350	4,4
Εξουσία	0,323	15,0	Διανοητικά ερεθίσματα	-0,572	9,1
Αμοιβή	0,497	6,0	Πρωτοτυπία-Εφευρετικότητα	-0,643	6,7
Προϊστάμενοι	0,436	10,5	Καλλιτεχνική ελευθερία	-0,589	14,0
Σταθερή δουλειά	0,561	6,2			

Πρέπει να σημειωθεί ότι τα βάρη που παρουσιάζονται παραπάνω δεν αντιπαραθέτονται ως ζεύγη, απλώς παρουσιάζουμε από τη μια μεριά αυτά που «φορτώνουν» θετικά στον παράγοντα και από την άλλη αυτά που «φορτώνουν» αρνητικά. Ο παράγοντας-διάσταση είναι ενιαίος αλλά διπολικός. Στην ουσία αυτό σημαίνει ότι στον παραπάνω παράγοντα οι αμοιβές με τα αρνητικά και τα θετικά πρόσημα συμμεταβάλλονται αντίστροφα, χωρίς όμως να παύουν να συνυπάρχουν σε μία *μοναδική διάσταση* σε έναν από τους πόλους της οποίας τείνουν να πηγαίνουν τα άτομα με τις αξιολογήσεις τους. Πιο συγκεκριμένα οι μαθητές του δείγματός μας όταν δίνουν υψηλή ιεραρχική θέση σε μία από τις αμοιβές με θετικό πρόσημο τείνουν ταυτόχρονα να δίνουν χαμηλή ιεραρχική θέση σε μια από τις αξίες με αρνητικό πρόσημο και, αντίστροφα, όταν τείνουν να δίνουν υψηλή ιεραρχική θέση σε μια από τις αμοιβές με τα αρνητικά πρόσημα τείνουν ταυτόχρονα να δίνουν χαμηλή ιεραρχική θέση στις αμοιβές με τα θετικά πρόσημα. Ο διπολισμός αυτός φαίνεται να διαφοροποιεί στον πρώτο παράγοντα που εξήχθη ανάμεσα στις *εσωγενείς αμοιβές* (ανεξαρτησία, διανοητικά ερεθίσματα, πρωτοτυπία-εφευρετικότητα, καλλιτεχνική ελευθερία) και στις *εξωγενείς* (προαγωγή, εξουσία, αμοιβή, διοίκηση, σταθερότητα στην εργασία).

14. Statistical Package for the Social Sciences· βλ. και βιβλιογραφία.

Ο παράγοντας αυτός αποτελείται από αξίες σημαντικές για τους μαθητές (όπως δείχνουν οι χαμηλές μέσες τιμές) αλλά και από αξίες μη σημαντικές στο ιεραρχικό σύστημα των μαθητών (οι μεγάλες μ.τ.). Αν θελήσουμε να προσέξουμε ιδιαίτερα τις αμοιβές που το βάρος τους στον παράγοντα είναι μεγαλύτερο του $\pm 0,500$, θα δούμε ότι η προαγωγή, που παίρνει χαμηλή θέση στο ιεραρχικό σύστημα των μαθητών όπως δείχνει η μέση τιμή της, και η σταθερή εργασία (με σχετικά υψηλή θέση) αντιπαραθέτονται στην πρωτοτυπία-εφευρετικότητα, που έχει σχετικά υψηλή θέση, στα διανοητικά ερεθίσματα και στην καλλιτεχνική ελευθερία (και τα δύο με χαμηλή ιεραρχική θέση). Ο παράγοντας αυτός εξηγεί 15,5% της διακύμανσης.

Παράγοντας 2: Συνθήκες Εργασίας – Αίγλη και Εξουσία
(eig. 1,86, 10,4% της διακύμανσης)

	β	μ.τ.		β	μ.τ.
Προϊστάμενοι	0,462	10,5	Αίγλη	-0,687	12,7
Συνθήκες εργασίας	0,561	6,9	Εξουσία	-0,537	15,0
Σχέσεις με συναδέλφους	0,450	9,6			

Εδώ βλέπουμε να συνδέονται πάλι σε διπολικό παράγοντα και να αντιπαραθέτονται οι συνθήκες εργασίας με το κοινωνικό γόητρο και την εξουσία. Η αίγλη (κοινωνική) και η εξουσία αντιπαραθέτονται σύμφωνα με τις αξιολογήσεις των μαθητών στις συνθήκες εργασίας και στις κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας. Όταν δηλαδή οι μαθητές του δείγματος δίνουν υψηλή ιεραρχική θέση στα πρώτα τείνουν να δίνουν χαμηλή ιεραρχική θέση στα δεύτερα και αντίστροφα. Αν πάλι εξετάσουμε τις αξίες με βάρος μεγαλύτερο του $\pm 0,500$ θα δούμε την αμοιβή «συνθήκες εργασίας» (με υψηλή ιεραρχική θέση) να αντιπαραθέτεται στην κοινωνική αίγλη και στην εξουσία (και οι δύο με χαμηλή ιεραρχική θέση). Ο παράγοντας αυτός εξηγεί το 10% της διακύμανσης.

Παράγοντας 3: Διασκέδαση – Διανοητικά επιτεύγματα
(eig. 1,42 8,0% της διακύμανσης)

	β	μ.τ.		β	μ.τ.
Ταξίδια	0,643	11,1	Διανοητικά ερεθίσματα	-0,330	9,1
Γνωριμίες	0,320	11,2	Επιτυχία/Δημιουργικότητα	-0,316	3,6
Ευχάριστη ζωή	0,587	10,0	Βοήθεια στους άλλους	-0,381	11,5
Αμοιβή	0,372	6,0			

Η ευχάριστη ζωή, τα ταξίδια, οι γνωριμίες και οι οικονομικές απολαβές, που μπορούμε να τα συμπεριλάβουμε στον όρο «διασκέδαση», αντιπαρα-

θέτονται προς τα διανοητικά ερεθίσματα, τη δημιουργικότητα και τον αλτρουισμό, τα οποία θέτονται στον άλλο πόλο του ίδιου παράγοντα με κάπως ασθενέστερη συσχέτιση με τον παράγοντα, όπως δείχνουν τα χαμηλότερα βάρη. Τα κύρια χαρακτηριστικά του παράγοντα αυτού είναι τα ταξίδια και η ευχάριστη ζωή, που είναι και τα μόνα με βάρος μεγαλύτερο του $\pm 0,500$. Και τα δύο όμως δεν έχουν υψηλή θέση στο σύστημα των μαθητών. Σημειωτέον ότι η επιτυχία-δημιουργικότητα, που βρίσκεται υψηλά στην ιεράρχηση των μαθητών, δεν φτάνει σε μεγάλο επίπεδο συσχέτισης με τον παράγοντα (μόνο $-0,316$). Ο παράγοντας αυτός εξηγεί το 8% της διακύμανσης.

Παράγοντας 4: Κοινωνικές σχέσεις — Προαγωγή
(eig. 0,856 4,8% της διακύμανσης)

	β	$\mu.τ.$		β	$\mu.τ.$
Βοήθεια στους άλλους	0,446	11,5	Προαγωγή	-0,380	10,4
Γνωριμίες	0,635	11,2			
Σχέσεις με συναδέλφους	0,363	9,6			

Οι κοινωνικές σχέσεις στον άξονα αυτό αντιπαραθέτονται στις δυνατότητες προαγωγής. Ο παράγοντας αυτός εξηγεί μικρό μόνο μέρος της διακύμανσης και στην ουσία δεν είναι σημαντικός (μια και η eigenvalue είναι μικρότερη του 1,0) αλλά παρουσιάζεται εδώ ενδεικτικά και μόνο, για να φανεί η κατεύθυνση που παίρνουν οι υπόλοιπες μεταβλητές στην παραγοντική ανάλυση. Το κύριο χαρακτηριστικό του παράγοντα αυτού είναι οι γνωριμίες, που έχουν όμως χαμηλή ιεραρχική θέση στο σύστημα αξιών των μαθητών.

Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης των αξιολογήσεων των μαθητών της έρευνας του 1981, μπορούμε να πούμε ότι έχουμε τα παρακάτω αποτελέσματα, αφού όμως τονίσουμε ακόμα μια φορά ότι αυτά μόνο ενδεικτικά μπορούν να θεωρηθούν, για δύο κυρίως λόγους: α) Το δείγμα, παρόλο που ήταν αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού από τον οποίο ελήφθη, δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του ελληνικού μαθητικού πληθυσμού γενικότερα. β) Από άποψη μεθοδολογίας η μέτρηση στην οποία στηρίχθηκε η παραγοντική ανάλυση ήταν η τακτική ή ιεραρχική (ordinal), για την οποία έχουν εκφραστεί αμφιβολίες,¹⁵ αν μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε ορισμένες στατιστικές αναλύσεις, κυρίως γιατί περιορίζει τους βαθμούς ελευθερίας στη διακύμανση των τιμών.

15. Βλ. και Hicks (1970).

Στις αξιολογήσεις των μαθητών λοιπόν: α) Οι δυνατότητες προαγωγής στη δουλειά, η αμοιβή, η σιγουριά στη δουλειά, η εξουσία συμματαλλάσσονται, αλλά κατά τροπο αντίστροφο, με την εφευρετικότητα, την ανεξαρτησία την καλλιτεχνική ελευθερία και τα διανοητικά ερεθίσματα, δηλαδή ενώ και τα πρώτα και τα δεύτερα ανήκουν στην ίδια διάσταση όταν αξιολογούνται υψηλά τα πρώτα, τα δεύτερα τείνουν να παίρνουν χαμηλότερες αξίες, και αντίστροφα. Πάντως όλα μαζί αποτελούν τον κυριότερο παράγοντα/διάσταση στις εργασιακές αξίες των μαθητών του δείγματος (περίπου 15,5% της διακύμανσης). β) Με τον ίδιο τρόπο η αίγλη στο επάγγελμα και η εξουσία αντιπαράθενται στις συνθήκες εργασίας και στις σχέσεις μέσα στη δουλειά. Αποτελούν τον δεύτερο κατά σειρά σημαντικό παράγοντα (περίπου 10% της διακύμανσης). γ) Παρόμοια, διάφορες αμοιβές που μπορούν να θεωρηθούν περιφερειακές της δουλειάς, ταξίδια, γνωριμίες, ευχάριστη ζωή (αλλά και η χρηματική αμοιβή) αντιπαράθενται στα διανοητικά ερεθίσματα, στη δημιουργικότητα και στα αλτρουιστικά αισθήματα (8% της διακύμανσης). Σε γενικές γραμμές θα μπορούσαμε να πούμε ότι στις αξιολογήσεις των μαθητών του δείγματός μας φαίνονται να έρχονται σε αντιπαράθεση οι εξωγενείς με τις εσωγενείς αμοιβές, οι συνθήκες εργασίας με την υψηλή επαγγελματική και κοινωνική θέση, και οι κοινωνικές σχέσεις με τα διανοητικά ερεθίσματα. Αν θελήσουμε να δώσουμε επιγραμματικά τα κύρια χαρακτηριστικά των αξιολογήσεων των μαθητών του δείγματός μας με βάση α) τους τρεις πρώτους σημαντικούς παράγοντες και β) τις μεταβλητές με το μεγαλύτερο βάρος σε καθέναν από τους παράγοντες, μπορούμε να πούμε ότι έχουμε:

1. Σταθερότητα στη δουλειά, προαγωγή και αμοιβή αντίστροφα συσχετιζόμενες με την εφευρετικότητα, την καλλιτεχνική ελευθερία και τα διανοητικά ερεθίσματα.

2. Την κοινωνική αίγλη και την εξουσία αντίστροφα συσχετιζόμενες με τις συνθήκες εργασίας.

3. Τη διασκέδαση (ταξίδια και ευχάριστη ζωή) αναδυόμενη ως σχεδόν ξεχωριστή διάσταση με μικρή αντίστροφη συσχέτιση με τα διανοητικά ερεθίσματα, την επιτυχία-δημιουργικότητα και τη βοήθεια στους άλλους.

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι παραπάνω μεταβλητές δεν είναι απαραίτητα και οι πιο σημαντικές για το δείγμα των μαθητών μας, όπως δείχνουν οι μέσες τιμές που παραθέτονται δίπλα από τα βάρη, αν και η χρηματική αμοιβή, η σταθερότητα στη δουλειά και η πρωτοτυπία-εφευρετικότητα υπάρχουν στις πέντε πιο σημαντικές αμοιβές του δείγματος. Οι αμοιβές που φόρτωσαν σε κάποιον από τους πιο πάνω παράγοντες προέρχονται από αυτές που στις απαντήσεις των υποκειμένων υπήρχε κάποια κανονικότητα, συνέπεια και σταθερότητα κατά την αξιολόγηση.

α) Όργανο και μεθοδολογία

Τα στοιχεία από την έρευνα του 1986 που θα παρουσιαστούν στη συνέχεια πάλι μόνο ενδεικτικά μπορούν να θεωρηθούν, κυρίως για λόγους περιορισμένης αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος: η έρευνα έγινε σε ένα μόνο σχολείο. Όσον αφορά τη μέτρηση, αυτή τη φορά χρησιμοποιήθηκε συνεχής κλίμακα που αποτελεί ισχυρότερη μορφή μέτρησης μιας μεταβλητής απ' ό,τι η τακτική ή ιεραρχική κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε στην προηγούμενη έρευνα. Στην περίπτωση αυτή δεν χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος με τις καρτέλες αλλά στα υποκείμενα δόθηκε κατάλογος με τις αμοιβές που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα αυτή. Δίπλα σε κάθε αμοιβή οι μαθητές έπρεπε να σημειώσουν, σε κλίμακα 1-100, το βαθμό που η κάθε αμοιβή θεωρούνταν σημαντική από τους ίδιους.

Για τη σωστότερη διερεύνηση των αμοιβών στη δεύτερη έρευνα έγινε νέα έρευνα-οδηγός με μέρος από το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε στην τελική έρευνα. Τελικά από το σύνολο των απαντήσεων που δόθηκαν επιλέχθηκαν οι παρακάτω αμοιβές:¹⁶

1. Κοινωνική θέση/Αναγνώριση 2. Δημιουργικότητα 3. Εξέλιξη 4. Εξουσία 5. Προσφορά στο σύνολο 6. Ελεύθερος χρόνος 7. Καλή αμοιβή 8. Καλές συνθήκες εργασίας 9. Εύκολη εξασφάλιση εργασίας 10. Εξασφάλιση σταθερής, σίγουρης εργασίας 11. Ενδιαφέρον 12. Προσωρινή εξασφάλιση. 13. Ικανοποίηση οικογενειακού περιβάλλοντος 14. Ικανοποίηση φιλικού περιβάλλοντος.

β) Παραγοντική ανάλυση

Η παραγοντική ανάλυση των παραπάνω στοιχείων μας έδωσε πέντε παράγοντες από τους οποίους ο πέμπτος σαφώς είναι περιττός αφού δεν ανταποκρίνεται στο κριτήριο eigenvalue > 1,00 και εξηγεί μόνο το 4,6% της διακύ-

16. Οι αμοιβές που εξετάστηκαν παρουσιάζονται στο σημείο αυτό, καθώς και σε όλους τους πίνακες που ακολουθούν, συντομευμένες. Στους μαθητές δόθηκαν υπό τον τύπο: «Ευκαιρία/δυνατότητα για...». Πρέπει να δοθεί κάποια εξήγηση για τη λεκτική διατύπωση της αμοιβής με αριθμό 12 η οποία σε συντομία αντιπροσωπεύει το «Να μπω κάπου, όπου νά 'ναι, που θα μου δώσει την ευκαιρία να χαράξω μετά τη δική μου πορεία». Πρόκειται, προφανώς, για μια αμοιβή εντελώς ιδιότυπη αλλά και χαρακτηριστική της ελληνικής πραγματικότητας στο θέμα των εισαγωγικών εξετάσεων... Στην έρευνα αυτή μιλάμε για αμοιβές και όχι για αξίες, γιατί μερικά από τα στοιχεία που τελικά υιοθετήθηκαν δεν θα μπορούσαν να καταταγούν στις αξίες.

μανσης. Ο παράγοντας αυτός όμως, όπως θα δούμε, έχει να μας δείξει από μόνος του κάτι το ενδιαφέρον. Ο τέταρτος παράγοντας έχει eigenvalue 0,95, δηλαδή κανονικά θα έπρεπε επίσης να απορριφθεί, παρουσιάζεται όμως και αυτός ενδεικτικά, γιατί, όπως είπαμε, τα στοιχεία που δίνουν μπορεί να είναι ενδεικτικά των αξιολογήσεων του δείγματός μας μόνο, είναι όμως δυνατό να εμπιρεύουν και στοιχεία των αξιολογήσεων της ευρύτερης ελληνικής κοινωνίας, κάτι που μόνο με ευρύτερη έρευνα μπορεί να εξακριβωθεί. Συνολικά οι πέντε παράγοντες εξηγούν πάνω από 55% της διακύμανσης, ποσοστό αρκετά σημαντικό για παρόμοιες έρευνες, πράγμα που δείχνει κάποια συνέπεια στις αξιολογήσεις των μαθητών του δείγματός μας. Σε κάθε παράγοντα παρουσιάζονται τα βάρη (ο βαθμός συσχέτισης της κάθε μεταβλητής με τον παράγοντα) και ο μέσος όρος της κάθε μεταβλητής στο ιεραρχικό σύστημα των μαθητών του δείγματός μας. Η κλίμακα μέτρησης, υπενθυμίζουμε, κυμαίνεται από 1-100 και κατά συνέπεια όσο μεγαλύτερος είναι ο μέσος όρος, τόσο υψηλότερη θέση κατέχει η μεταβλητή στο σύστημα αυτό. Οι παράγοντες που ανέκυψαν ήταν οι εξής:

Παράγοντας 1: Προαγωγή – Δημιουργικότητα – Κοινωνική θέση
(eigenvalue 3,59, 25,7% της διακύμανσης)

	β	$\mu.ο.$		β	$\mu.ο.$
Καλή αμοιβή	0,445	83,8	Κοινωνική θέση	0,653	70,2
Δυνατότητα για εξέλιξη	0,832	78,7	Προσφορά στο σύνολο	0,355	64,5
Δημιουργικότητα	0,737	76,4	Εξουσία	0,497	41,3

Ο παράγοντας είναι μονοπολικός, με θετικά μόνο βάρη. Οι δυνατότητες για εξέλιξη, η δημιουργικότητα και η κοινωνική θέση είναι τα κύρια χαρακτηριστικά του, ενώ δευτερεύοντα χαρακτηριστικά του είναι η εξουσία, η χρηματική αμοιβή και η προσφορά στο σύνολο. Οι αμοιβές με βάρος μεγαλύτερο του $\pm 0,500$ είναι η εξέλιξη, η δημιουργικότητα και η κοινωνική θέση, που κατέχουν σχετικά υψηλή ιεραρχική θέση στο σύστημα των μαθητών, όπως δείχνουν οι μέσοι όροι. Ο παράγοντας αυτός εξηγεί το 26% της διακύμανσης.

Παράγοντας 2: Κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον
(eigenvalue 1,44, 10,3% της διακύμανσης)

	β	$\mu.ο.$
Προσωπική εξασφάλιση	0,392	51,6
Ικανοποίηση οικογενειακού περιβάλλοντος	0,792	33,2
Ικανοποίηση φιλικού περιβάλλοντος	0,880	24,3

Ένας μονοπολικός παράγοντας που δεν αφήνει πολλές αμφιβολίες για τη σημασία του, μια και περιέχει κατά κύριο λόγο την ικανοποίηση του οικογενειακού και κοινωνικού περιβάλλοντος. Αξιοσημείωτο ότι αυτό συνδέεται με την προσωρινή εξασφάλιση. Είναι φανερό ότι το κοινωνικό περιβάλλον προβάλλει ως ξεχωριστή διάσταση στις αξιολογήσεις του δείγματός μας, μόνο που η χαμηλή σπουδαιότητα που του δίνεται (βλ. μέσους όρους) θα μας έκανε να ισχυριστούμε ότι η διάσταση αυτή προβάλλει κυρίως λόγω της σταθερής μη σημαντικότητάς της για το δείγμα. Ο παράγοντας αυτός εξηγεί το 10% της διακύμανσης.

Παράγοντας 3: Ελεύθερος χρόνος – Συνθήκες εργασίας
(eigenvalue 1,31, 9,4% της διακύμανσης)

	β	μ.ο.		β	μ.ο.
Καλή αμοιβή	0,332	83,8	Συνθήκες εργασίας	0,665	79,7
Εύρεση εργασίας	0,306	76,1	Ελεύθερος χρόνος	0,766	69,8
Προσωρινή εξασφάλιση	0,369	51,6			

Ο ελεύθερος χρόνος και οι συνθήκες εργασίας χαρακτηρίζουν τον παράγοντα αυτόν, που είναι επίσης μονοπολικός. Και οι δύο αμοιβές κατέχουν σχετικά υψηλή θέση στο ιεραρχικό σύστημα των μαθητών. Με μικρότερα βάρη συνυπάρχουν η προσωρινή εξασφάλιση, η εύρεση δουλειάς και η καλή αμοιβή. Είναι χαρακτηριστικό ότι η αμοιβή που κατέχει υψηλή θέση στο ιεραρχικό σύστημα δεν έχει μεγάλο βαθμό συσχέτισης με τον παράγοντα. Θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ο παράγων της «ευζωίας». Ο παράγοντας αυτός εξηγεί περίπου το 10% της διακύμανσης.

Παράγοντας 4: Ασφάλεια
(eigenvalue 0,95, 6,8% της διακύμανσης)

	β	μ.ο.		β	μ.ο.
Καλή αμοιβή	0,380	83,8	Εύρεση εργασίας	0,639	76,1
Σταθερή εργασία	0,825	75,8			

Τα κύρια χαρακτηριστικά του παράγοντα αυτού είναι η ασφάλεια στην εργασία και η εύρεση εργασίας. Δηλαδή η εύρεση και διατήρηση της εργασίας αναδύεται ως ξεχωριστός παράγοντας που «εξηγεί» βέβαια μικρό ποσοστό της διακύμανσης (6,8%) αλλά δεν παύει να υπάρχει ως ξεχωριστή διάσταση στις αξιολογήσεις των μαθητών. Και οι δύο αμοιβές με βάρος μεγαλύτερο του $\pm 0,500$ κατέχουν υψηλή θέση στο ιεραρχικό σύστημα των μαθητών. Και εδώ η αμοιβή παρουσιάζεται να έχει χαμηλό βαθμό συσχέτισης με τον παράγοντα.

Παράγοντας 5: Αμοιβή – Προσφορά στο σύνολο
(eigenvalue 0,64, 4,6% της διακύμανσης)

	β	μ.ο.		β	μ.ο.
Καλή αμοιβή	-0.566	83,8	Δημιουργικότητα	0,353	76,4
Ενδιαφέρον	0.323	90,7	Προσφορά στο σύνολο	0,480	64,4

Διπολικός παράγοντας στον οποίο η καλή αμοιβή (με υψηλή ιεραρχική θέση στις αξιολογήσεις των μαθητών) αντιπαραθέεται κυρίως στην προσφορά στο σύνολο (που έχει μεσαία ιεραρχική θέση), καθώς επίσης στο ενδιαφέρον και στη δημιουργικότητα (και τα δύο με υψηλή ιεραρχική θέση). Πρέπει να επισημανθεί ότι η «καλή αμοιβή» φόρτωνε, με μικρότερα βάρη, και στους παράγοντες 1, 3 και 4. Στον παράγοντα όμως αυτό έχει το μεγαλύτερο βάρος και κατά συνέπεια τον χαρακτηρίζει αντιπαρατιθέμενη στην προσφορά στο σύνολο και στο ενδιαφέρον το οποίο, σημειωτέον, δεν φορτώνει σε κανέναν άλλο παράγοντα. Ο παράγοντας αυτός όμως δεν ανταποκρίνεται στα κριτήρια που απαιτούνται για να θεωρηθεί σημαντικός (eigenvalue > 1.0) Και παρουσιάζεται εδώ με τη λογική ότι αρχίζει να προβάλλει ως διάσταση χωρίς αυτό να ολοκληρώνεται, τουλάχιστον με βάση τα στοιχεία του δείγματός μας.

γ) Συμπεράσματα

Αν συνοψίσουμε τα αποτελέσματα της δεύτερης παραγοντικής ανάλυσης έχουμε:

1. Τη δυνατότητα για εξέλιξη, τη δημιουργικότητα, την κοινωνική θέση σε μια διάσταση. Και τα τρία βρίσκονται σε υψηλή ιεραρχική θέση στο σύστημα των μαθητών.
2. Το κοινωνικό περιβάλλον ως δεύτερη διάσταση (με χαμηλή ιεραρχική θέση).
3. Τον ελεύθερο χρόνο και τις συνθήκες εργασίας ως τρίτη διάσταση (με υψηλή θέση).
4. Την ασφάλεια στην εργασία ως τέταρτη διάσταση (επίσης με υψηλή θέση).
5. Την αμοιβή από τη μια μεριά και την προσφορά στο σύνολο από την άλλη να τείνουν αντιπαρατιθέμενες να αναδυθούν σε ξεχωριστό, διπολικό παράγοντα.
6. Το ενδιαφέρον, που βρίσκεται υψηλά στην αξιολογική ιεράρχηση των μαθητών, δεν φορτώνει σημαντικά σε κανέναν από τους παράγοντες που εξήχθησαν και κατά συνέπεια τείνει να αποτελεί ξεχωριστό παράγοντα, από μόνο του. Χαρακτηριστικό πάντως είναι ότι το ενδιαφέρον, όπως φαίνεται

στον πέμπτο παράγοντα, συσχετίζεται αρνητικά με τη χρηματική αμοιβή στις αξιολογήσεις των μαθητών.

Όπως φαίνεται από τα παραπάνω, οι διαστάσεις που προέκυψαν από τις αξιολογήσεις των μαθητών χαρακτηρίζονται κυρίως από εκείνες τις αμοιβές που οι μαθητές τοποθετούν σε υψηλές ιεραρχικές θέσεις. Από τις χαμηλές τους ιεραρχήσεις ως ξεχωριστός παράγοντας αναδύεται το κοινωνικό περιβάλλον. Ακόμα μια φορά πρέπει να τονίσουμε ότι ενώ οι ιεραρχήσεις, όπως εκφράζονται από τις μέσες τιμές, δείχνουν τις τάσεις του δείγματος όταν κάνει ιεραρχική κατάταξη με βάση τη σπουδαιότητα, οι παράγοντες δείχνουν συστηματικότητα στη συμμεταβολή των ιεραρχήσεων.

Αν με άλλα λόγια το δείγμα μας ήταν κοινωνικά αντιπροσωπευτικό, θα μπορούσαμε να πούμε, με βάση τα στοιχεία που έχουμε, τουλάχιστον ως προς τη δεύτερη έρευνα, ότι οι παραπάνω διαστάσεις, με την αξία ή απαξία τους αποτελούν την εργασιακή ιδεολογία των μαθητών μας. Βέβαια κάτι τέτοιο δεν μπορούμε να το ισχυριστούμε με τα στοιχεία που έχουμε. Απλώς παρουσιάζονται εδώ ως ενδεικτικά και ως πρόκληση για παραπέρα διερεύνηση του θέματος.

Αν τώρα συγκρίνουμε τις δύο έρευνες, στο βαθμό που είναι συγκρίσιμες, δεδομένου ότι έχουν μια αρκετά μεγάλη χρονική απόσταση κατά την οποία νέα στοιχεία έχουν εισέλθει ως υπολογίσιμες μεταβλητές στο χώρο της εργασίας (πχ. πρόβλημα ανεργίας) και δεδομένου ότι δεν χρησιμοποιήθηκαν ακριβώς οι ίδιες μεταβλητές, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι παράγοντες που φαίνεται ότι χαρακτηρίζουν τις αξιολογικές επιλογές των μαθητών είναι: 1) Η εξέλιξη-δημιουργικότητα. 2) Το κοινωνικό περιβάλλον. 3) Η άνετη ζωή. 4) Η ασφάλεια. 5) Η αμοιβή.

Αυτά που θα μπορούσε να επιζητήσει μια μελλοντική έρευνα είναι:

α) Ο βαθμός που οι παραπάνω διαστάσεις εμφανίζονται συστηματικά στον γενικότερο μαθητικό πληθυσμό των τελειοφοίτων του λυκείου.

β) Ο βαθμός που οι διαστάσεις αυτές συσχετίζονται με τις επαγγελματικές επιλογές των μαθητών.

γ) Οι αντίστοιχες διαστάσεις που εμφανίζονται στον ενήλικο πληθυσμό και μάλιστα στους γονείς των νέων και στους εκπαιδευτικούς για να βρούμε το βαθμό που γίνεται μετάδοση στόχων και αξιών σχετικών με την εργασία μέσα από την κοινωνικοποίηση στο οικογενειακό και στο σχολικό περιβάλλον, κάτι που στη δική μας περίπτωση θα έδειχνε από πού πηγάζουν οι προσανατολισμοί προς την εργασία και τις αμοιβές της.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Andrisani P.J., Milijus R.C. (1977), «Individual Differences in Preferences for Intrinsic versus Extrinsic Aspects of Work», *Journal of Vocational Behavior*, 11, 14-30.
- Carter M. (1966), *Into Work*, Harmondsworth, Penguin.
- Centers R. (1948), «Motivational Aspects of Occupational Stratification», *Journal of Social Psychology*, 28, 187-217.
- Centers R., Bugental D.E. (1966), «Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of the Working Population», *Journal of Applied Psychology*, 50, 193-197.
- Child D. (1970), *The Essentials of Factor Analysis*. Λονδίνο, Holt Rinehart and Wilson.
- Cochrane R., Rokeach M. (1970), «Rokeach's Value Survey: A Methodological Note», *Journal of Experimental Research in Personality*, 4, 159-161.
- Daws P.P. (1965): *A Classification of Occupational Satisfactions Sought by Fifth Form Pupils in the West Riding Yorkshire*, Leeds: Vocational Guidance Research Unit, University of Leeds (mimeo).
- Drummond J.R., McIntire W.G., Skaggs C.T. (1977), «Work Values and Job Satisfaction of Young Adult Males», *Journal of Employment and Counselling*, 14, 23-26.
- Feather N.T. (1975), *Values in Education and Society*, Νέα Υόρκη, The Free Press.
- Gamarnikow Eva, Morgan David, Purvis June, Taylorson Daphne (1983), *Gender, Class and Work*, Aldershot, Hants: Gower.
- Γεώργας Δ. (1986), «Οι οικογενειακές αξίες των φοιτητών», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 61, 3-29.
- Hammond M. (1954), «Occupational Attitude Rating Scales», *Personnel and Guidance Journal*, 32, 470-474.
- Hicks L.E. (1970), «Some Properties of Ipsative, Normative, and Forced-Choice Normative Measures», *Psychological Bulletin*, 74, 167-184.
- Jackson B., Marsden D. (1962), *Education and the Working Class*, Harmondsworth, Penguin.
- Kantas A. (1985), *Occupational Choice and Values*, Unpublished Ph. D Thesis, University of Edinburgh.
- Κάντας Α. (1986), «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Προβλήματα και ερωτήματα», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 29, 25-34.
- Kapes J.T., Lotowycz L.W. (1972), «Changes in the Occupational Values of Students between 9th and 10th Grade as Related to Course of Study and Other Student Characteristics», Pennsylvania Dept. of Education, Bureau of Vocational, Technical and Continuing Education Research Coordination Unit, *VDS Monograph*, No 5.
- Kapes J.T., Strickler R.E (1975), «A Longitudinal Study of Change in Work Values between 9th and 12th Grades as Related to High School Curriculum», *Journal of Vocational Behavior*, 6, 81-93.
- Kidd J.M., Knasel E.G (1980), *Work Values and Work Salience: A Review of British and North American Literature*, Hartford, NICEC.
- Kim Jae-On, Mueller C.W. (1978), *Introduction to Factor Analysis*, Series: Quantitative Applications in the Social Sciences, No 13. A Sage University Paper, Λονδίνο, Sage.
- Kinnane J.F., Bannon S.M. (1964), «Perceived Parental Influence and Work Values Orientations», *Personnel and Guidance Journal*, 43, 273-279.
- Kluckhohn C. (1951), «Values and Value Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification», στο Parsons, T., Shils, E.T. (επιμ.), *Toward a General Theory of Action*. Καμπριτζ, Harvard University Press.
- Μουσούρου Α. (1985), *Γυναίκες απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού*, Αθήνα, Εστία.
- Munson J.M., Posner B.Z (1980), «The Factorial Validity of a Modified Rokeach Value Survey for Diverse Samples», *Educational and Psychological Measurement*, 4, 1073-1079.

- Paine E.T., Deutsch D.R., Smith R.A (1975), «Relationship between Family Background and Work Values», *Journal of Applied Psychology*, 51, 320-323.
- Παρασκευάδης Ι.Ν. (1974), *Στατιστική εφηρμοσμένη εις τας επιστήμας της συμπεριφοράς*, Ιωάννινα.
- Parsons T. (1968), «On the Concept of Value-Commitments», *Sociological Inquiry*, 38, 135-160.
- Perrone P.A. (1965), «Values and Occupational Preferences of Junior High School Girls», *Personnel and Guidance Journal*, 44, 253-257.
- Rokeach M. (1973), *The Nature of Human Values*, Νέα Υόρκη, The Free Press.
- Smith M.B. (1963), *Personal Values in the Study of Lives*, στο White R.W. (επιμ.), *The Study of Lives*, Νέα Υόρκη, Atherton.
- SPSS, Statistical Package for the Social Sciences: 1) Nie, N.H. κ.ά., 1975, 2) Hall C. κ.ά., Update, 1979, 3) Norusis, M.: SPSSx: Advanced Statistics Guide, 1985.
- Super D.E. (1962), «The Structure of Work Values in Relation to Status, Achievement, Interests, and Adjustment», *Journal of Applied Psychology*, 46, 231-239.
- Super D.E (1969), *The Work Values Inventory*, Βοστώνη, Houghton Mifflin.
- Wagman M. (1968), «Perceived Similarities in Occupational Value Structure», *Vocational Guidance Quarterly*, Ιούλιος 1968, 275-281.
- Watson T.J. (1980), *Sociology, Work and Industry*, Λονδίνο, Routledge, Kegan and Paul.
- Wijting J.P., Arnold C.R., Conrad A.K. (1977), «Relationships between Work Values, Socio-Educational and Work Experiences, and Vocational Aspirations of 6th, 9th, 10th and 12th Graders», *Journal of Vocational Behavior*, 11, 51-65.
- Wijting J.P., Arnold C.R., Conrad A.K. (1978), «Generational Differences in Work Values between Parents and Children and between Boys and Girls Across Grade Levels 6, 9, 10 and 12», *Journal of Vocational Behavior*, 12, 245-260.
- Willis P. (1977), *Learning to Labour*, Farnborough, Saxon House.
- Witton R.A. (1973), «How Should Social Scientists Study Values?», *Australian and New Zealand Journal of Sociology*, 9, 24-25.
- Wright G., Fowler, C. (1986), *Investigative Design and Statistics*, Harmondsworth, Penguin.